



COMUNE DI PRIOLO GARGALLO

Provincia di Siracusa

Originale di Deliberazione della Giunta Municipale

Num. 81 del Registro	Oggetto: Approvazione Regolamento per il conferimento degli incarichi di Alta Professionalità, (comma 3, art. 10, citato CCNL 22-01-2004).		
Data 25.05.2005	<input type="checkbox"/> <i>Immediatamente Esecutiva</i>	<input checked="" type="checkbox"/> <i>Capi Gruppo Consiglieri</i>	<input type="checkbox"/> <i>Difensore civico</i>

L'anno duemilacinque, il giorno venticinque, del mese di maggio, a seguito di regolare convocazione, essendo presenti/assenti i Signori:

AMMINISTRATORE	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
1. Massimo TOPPI	Sindaco	X	
2. Antonino MARGAGLIOTTI	Vicesindaco	X	
3. Marcella MIOTTO	Assessore		X
4. Rosario PULVIRENTI	Assessore	X	
5. Sebastiano COSTANTINO	Assessore	X	
6. Carmelo FAZZINA	Assessore	X	
7. Antonino MALTESE	Assessore	X	
8. Marianna TUZZA	Assessore	X	

si è riunita la GIUNTA MUNICIPALE,

sotto la presidenza del **Sindaco dott. Massimo TOPPI**, ovvero,

Vicesindaco, Sig. Antonino MARGAGLIOTTI,

Assiste il **Segretario Comunale, dott. Giuseppe ITALIA**, ovvero,

il Vicesegretario, dott. Mario PRIVITERA.

Il Sindaco, constatato e fatto constatare il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita gli intervenuti a deliberare sull'argomento in oggetto indicato.

1° Settore: Affari Generali

Oggetto: Approvazione Regolamento per il conferimento degli incarichi di Alta Professionalità, (comma 3, art. 10, citato CCNL 22-01-2004).

VISTO il CCNL Comparto Regioni Autonomie Locali, 22-01-2004;

VISTO in particolare l'art. 10. (Valorizzazione delle alte professionalità), del succitato CCNL 22-01-2004, che così recita: 1. Gli enti valorizzano le alte professionalità del personale della categoria D mediante il conferimento di incarichi a termine nell'ambito della disciplina dell'art. 8, comma 1, lett. b) e c) del CCNL del 31 marzo 1999 e nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 9, 10, e 11 del medesimo CCNL...2. Gli incarichi del comma 1 sono conferiti dai soggetti competenti secondo gli ordinamenti vigenti: ..a) Ipotesi comma 1, lett. b) dell'art. 8 citato: per valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite, anche nell'ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario rilevabili dal curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti) anche, per alcune delle suddette alte professionalità, da individuare da parte dei singoli enti, con abilitazioni o iscrizioni ad albi; ...b) Ipotesi comma 1, lett. c) dell'art. 8 citato: per riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, della analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente;

VISTI altresì gli artt. 8-11, del CCNL Comparto Regioni - Autonomie Locali 31.3.1999, e, inoltre, l'art. 8, CCNL di Comparto 05.10.2001, e l'art. 15, CCNL di Comparto 22.01.2004;

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

ATTESO che l'Ente ha provveduto all'attuazione dei principi di razionalizzazione previsti in particolare dagli articoli 3,4,7,9 e dal titolo II° D.lgs 29/93, ora confluito nel D.Lgs. 165/2001;

Che con deliberazione 28.12.01, n.373, si è provveduto all'istituzione del servizio di controllo interno e del nucleo di valutazione;:

VISTA la determina sindacale 15.01.02, n. 6, ad oggetto: Nomina componenti nucleo di valutazione;

VISTO il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di GM 01.08.2001, n. 163, esecutiva, con annesso Piano D.O. del Comune di Priolo Gargallo, e individuazione di n. 6 strutture di massima dimensione;

PRESO ATTO del disposto di cui al comma 3, stesso art. 10, citato CCNL 22-01-2004, secondo il quale, 3. Gli enti adottano atti organizzativi di diritto comune, nel rispetto del sistema di relazioni sindacali vigente: ..a) per la preventiva disciplina dei criteri e delle condizioni per la individuazione delle competenze e responsabilità di cui al precedente comma 2, lett. a) e b) e per il relativo affidamento; ...b) per la individuazione dei criteri utili per la quantificazione dei valori della retribuzione di posizione e di risultato; ..c) per la definizione dei criteri e delle procedure destinate alla valutazione dei risultati e degli obiettivi, nell'ambito del vigente sistema di controllo interno...;

VISTO al riguardo lo schema di **Regolamento per il conferimento degli incarichi di Alta Professionalità**, quale redatto ai sensi del disposto di cui al comma 3, stesso art. 10, citato CCNL 22-01-2004;

DATO ATTO che il succitato documento è stato trasmesso alle RRSSUU e OOSS rappresentative, in data 7.3.05, ai fini dell'informazione di cui all'art. 7, CCNL 1.4.99;

Che a tutt'oggi, non è stata attivata e/o richiesta alcuna procedura di concertazione;

RITENUTO procedere pertanto all'approvazione dello schema di cui in parola, dando atto che con successivo provvedimento si provvederà all'individuazione delle **Aree Alta Professionalità**;

PRESO infine ATTO che ..L'importo della retribuzione di posizione relativa agli incarichi di cui ai commi 1 e 2 varia da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 16.000; la retribuzione di risultato connessa ai predetti incarichi può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento. La retribuzione di risultato può essere corrisposta previa valutazione dei soggetti competenti sulla base dei risultati certificati dal servizio di controllo interno o dal nucleo di valutazione, secondo l'ordinamento vigente. (comma 4, art. 10, CCNL 22-01-2004)....Le risorse previste dall'art. 32, comma 7, integrano quelle già

disponibili negli enti per la retribuzione di posizione e di risultato e sono espressamente destinate alla remunerazione degli incarichi disciplinati dal presente articolo (comma 5, art. 10, CCNL 22-01-2004);

VISTE tutte le vigenti norme contrattuali di Comparto (Regioni - Autonomie Locali);
VISTA la legislazione vigente in materia di personale;
ACCERTATA la competenza della G.M. all'emanazione dell'atto di che trattasi;
SENTITO il Segretario / Direttore Generale;
VISTO il vigente OREELL;

SI PROPONE

1. La premessa forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.
2. Di approvare il **Regolamento per il conferimento degli incarichi di Alta Professionalità**, quale redatto ai sensi del disposto di cui al comma 3, art. 10, CCNL 22-01-2004, citato in premessa, che allegato sub A, è chiamato a costituire parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.
3. Di dare atto che con successivo provvedimento di GM, si provvederà all'individuazione delle **Aree Alta Professionalità**.
4. Di prendere atto ai fini del compenso il disposto di cui ai comma 4 e 5, art. 10, CCNL 22-01-2004, dando atto che il fondo occorrente per l'eventuale retribuzione di posizione e di risultato, anno di riferimento, sarà costituito in sede di conferimento dell'incarico, imputandolo nei capitoli di riferimento del personale interessato, bilancio relativo Esercizio Finanziario.
5. Di trasmettere copia della presente alle OOSS, ai fini dell'informazione prevista.

Priolo Gargallo, 12.05.2005



L'Istruttore
Dott. Mario Priolitero

REGOLAMENTO
PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI
DI ALTA PROFESSIONALITÀ

Art.1 - Finalità

1. Il "Regolamento per il conferimento degli incarichi di alta professionalità", intende definire i criteri per l'attribuzione dei relativi incarichi, al fine di valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite all'interno dell'ente, riconoscendo e motivando contestualmente l'assunzione di particolari responsabilità.

2. Il presente regolamento disciplina quanto segue:

- a) le modalità ed i criteri di individuazione del personale di categoria D a cui conferire gli incarichi di *alta professionalità* di cui all'art. 10, comma 1, del CCNL 2002/2005;
- b) i criteri per la graduazione della retribuzione di posizione di cui all'art. 10, comma 4, del CCNL 2002/2005, spettante, annualmente, al personale di categoria D, al quale sono stati conferiti gli incarichi di cui al punto a);
- c) i criteri per la valutazione conclusiva dell'attività svolta dalle unità di personale di cui al punto a), finalizzata alla corresponsione della retribuzione annua di risultato.

CAPO 1

LE MODALITÀ DI INDIVIDUAZIONE DELLE FIGURE A CUI CONFERIRE L'INCARICO DI ALTE PROFESSIONALITÀ

Art. 2 - Definizione dell'istituto dell'indennità di posizione per gli incarichi di alta professionalità

1. L'istituto dell'indennità di posizione di cui all'art. 8 del CCNL 1999, riconosciuto esclusivamente a dipendenti classificati nella qualifica D, riconosce ed individua posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;
- c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.

2. Nell'ambito di tali figure vengono individuate ulteriori e/o più qualificate funzioni comportanti particolari responsabilità gestionali o di alta specializzazione o richiedenti iscrizioni ad ordini professionali. Si tratta di posizioni essenziali e di particolare rilievo,

**Commento [S.U.1]: ART. 8
CCNL 1999**

**Area delle posizioni
organizzative**

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

2. Tali posizioni che non coincidono necessariamente con quelle già retribuite con l'indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella qualifica D, sulla base e per effetto d'un incarico a termine conferito in conformità alle regole di cui all'art. 9

caratterizzanti verso l'esterno l'immagine dell'Ente, e comportanti lo svolgimento di attività altamente complesse, specialistiche ed innovative, finalizzate alla risoluzione di problemi o al mantenimento di elevati standard di efficienza, economicità e produttività dell'Ente. Tali posizioni richiedono pertanto alti livelli di complessità delle competenze attribuite e l'acquisizione di professionalità conseguenti a tecniche gestionali innovative o all'uso di nuove tecnologie.

3. A tali specifiche funzioni, come disposto dal CCNL 2002/2005, dovrà essere attribuito e riconosciuto un compenso che varia da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 16.000; la retribuzione di risultato connessa ai predetti incarichi può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento, che dovrà essere graduato sulla base dei criteri previsti al Capo3.

Art. 3 - Tipologie di incarico

1. L'articolo 10 del CCNL 2002/2005, nel prevedere che gli enti valorizzano le alte professionalità del personale della categoria D mediante il conferimento di incarichi a termine nell'ambito della disciplina dell'art. 8, comma 1, lett. b) e c) del CCNL del 31.3.1999 e nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 9, 10, e 11 del medesimo CCNL, diversifica le tipologie di incarico a seconda delle seguenti particolari funzioni:

- 1) comportanti particolari responsabilità gestionali;
- 2) funzioni professionali richiedenti l'iscrizione ad albi professionali;
- 3) funzioni di alta qualificazione o specializzazione.

2. Tali funzioni (che comportano il conferimento di un determinato incarico), tenuto conto della struttura Organizzativa dell'Ente, vengono svolte e soddisfatte nell'ambito delle seguenti posizioni strategiche:

a) Posizione organizzativa: tale posizione si caratterizza per la complessità organizzativo-gestionale in relazione al rilevante numero di unità di personale in essa ricomprese, richiedendo attività di coordinamento, complessità nell'interazione con altre Strutture interne ed esterne all'Ente, elevati livelli di autonomia decisionale, gestionale, organizzativa e di responsabilità.

b1) Posizione professionale/specialistica: si caratterizza per la responsabilità e specificità delle funzioni svolte, richieste dall'attuale assetto organizzativo, per il quale è rilevante possedere un alto livello di competenze professionali adeguate all'importanza e alla delicatezza della funzione stessa; tale posizione richiede un elevato grado di maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici o in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario rilevabili dal curriculum professionale e con cognizioni specialistiche correlate a titoli specialistici (diplomi di laurea e/o di scuole universitarie, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti), e/o alla iscrizione ad albi professionali.

b2) Posizione specialistica di alta qualificazione comportante attività di staff: si caratterizza per la responsabilità nello svolgimento di attività di équipe e di collaborazione con figure politico-dirigenziali o con soggetti responsabili delle attività di indirizzo e direzione. Tale figura strategica, pur essendo integrata funzionalmente con gruppi politico-dirigenziali, fornendo supporti tecnici e di consulenza ad essi, opera in condizione di autonomia e responsabilità dovendo rispondere direttamente in termini di efficienza e correttezza amministrativa per i compiti affidati sia con soggetti interni che esterni all'Ente. Tale posizione richiede un'alta qualificazione e professionalità in relazione alla complessità e delicatezza del sistema relazionale, nonché conoscenze peculiari del territorio e della realtà locale con riferimento ai sistemi di gestione delle infrastrutture comunali in una più ampia ottica degli ambiti territoriali ottimali.

b3) Posizione specialistica di alta qualificazione comportante attività di studio e ricerca: si caratterizza per una spiccata autonomia, competenza ed

esperienza riconducibile all'individuazione di linee di sviluppo nei processi di automazione applicati ai servizi pubblici, nonché nella scelta di strumenti tecnici o informatici idonei alla realizzazione di progetti di ricerca innovativi o all'uso di nuove tecnologie. Tale posizione comporta un elevato livello di responsabilità interna ed esterna. La prima si configura nell'attività di gestione, controllo, manutenzione e sostituzione delle apparecchiature in dotazione a laboratori, biblioteche, servizi, al fine di ottimizzarne l'utilizzo e/o la qualità delle analisi effettuate e/o l'efficienza delle stesse; la seconda comporta lo svolgimento di attività di ricerca/studio con elevata rilevanza strategica e "visibilità" esterna. L'autonomia che caratterizza tale posizione si estende anche ad attività di supporto e di consulenza tecnica nelle decisioni di spesa.

Commento [S.U.2]: DIRETT
ORE DI RAGIONERIA

Art. 4 - Competenze per l'attribuzione degli incarichi di alta professionalità

1. Il Sindaco, d'intesa con il Direttore Generale, sentito il Responsabile del Settore interessato, individua con atto proprio (atto di individuazione) il dipendente cui affidare l'incarico di cui al precedente art. 3, comportante particolari responsabilità nel campo della ricerca, della analisi, del controllo o della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente. Con successivo atto il Direttore Generale stabilisce concretamente i termini e le modalità di espletamento dell'incarico, nel rispetto delle disposizioni indicate al successivo art. 5.

2. Gli incarichi, a tempo determinato, possono essere attribuiti esclusivamente a personale inquadrato nella categoria D, in possesso dei requisiti professionali e delle attitudini di seguito enunciati.

CAPO 2

CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE DI CATEGORIA "D" A CUI CONFERIRE GLI INCARICHI DI CUI ALL'ART. 10, COMMA 1, DEL CCNL 2002/2005.

Art. 5 - Individuazione del personale a cui conferire gli incarichi

1. Gli incarichi di alta professionalità sono attribuiti ai dipendenti inquadrati nella categoria D, la cui particolare competenza, capacità e qualificazione professionale dovrà essere comprovata, alternativamente:

- a) con il possesso congiunto del titolo di studio necessario per l'accesso -dall'esterno al posto ricoperto, dell'abilitazione all'esercizio professionale e con l'iscrizione da almeno cinque anni all'albo di appartenenza (avvocato, ingegnere, ecc.);
- b) con l'acquisizione di una particolare esperienza professionale desumibile dallo svolgimento, per almeno 24 mesi, anche non continuativi, delle funzioni apicali di capo settore in una pubblica amministrazione;
- c) mediante l'acquisizione di una particolare specializzazione culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria, ovvero, post-universitaria, dimostrabile anche mediante pubblicazioni scientifiche, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti;
- d) dalla particolare esperienza acquisita nell'ambito del settore interessato dall'incarico, dimostrabile mediante una anzianità di servizio di almeno cinque anni, congiunta ad un titolo di specializzazione, di qualificazione o di formazione, legalmente riconosciuto;

2. Gli incarichi in oggetto sono affidati, *intuitu personae*, nel rispetto dei superiori requisiti e previo colloquio di valutazione.

Art. 6 – Conferimento e revoca degli incarichi

1. Gli incarichi di alta professionalità sono conferiti formalmente con atto scritto e motivato, per un periodo non superiore a quello del mandato del Sindaco.
2. Detti incarichi possono essere rinnovati con le medesime formalità previste all'art. 1 del presente capo.
3. Gli incarichi in argomento possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento dei risultati negativi. La revoca o la cessazione dell'incarico comporta la perdita della connessa retribuzione accessoria.
4. Nel caso in cui l'incarico di cui all'art. 10, comma 1, del CCNL 2002/2005 coincida con l'incarico di cui agli artt. 8 e seguenti del CCNL del 31.3.1999, trattandosi di istituti non cumulabili, al dipendente verrà assegnata l'indennità ad esso più favorevole.

CAPO 3

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL PERSONALE DI CATEGORIA D A CUI SONO STATI CONFERITI GLI INCARICHI DI CUI ALL'ART. 10, COMMA 1, DEL CCNL 2002/2005.

Art. 7 – Graduatoria della retribuzione di posizione

1. Le posizioni relative agli incarichi di alta professionalità individuate, ai sensi dell'art. 3 del Capo 1 del presente regolamento, dovranno essere annualmente graduate dall'Amministrazione sulla base di indicatori all'uopo definiti in apposite schede.
2. Al fine di individuare elementi di valutazione e parametri di apprezzamento adeguati ad ogni singola posizione, considerato che l'art. 10 del CCNL non fornisce indicazioni in merito, si ritiene opportuno adottare i seguenti "macroelementi":
 - 1) collocazione della posizione nell'ambito dell'organizzazione dell'Amministrazione;
 - 2) ampiezza della struttura (grado di complessità);
 - 3) responsabilità funzionali.
3. Nell'ambito di tali "macroelementi" sono stati individuati i seguenti specifici parametri che andranno a graduare le diverse tipologie di posizioni sopraspecificate:

1) *Collocazione della posizione nell'ambito dell'organizzazione dell'Amministrazione:*

- Livello di rilevanza degli incarichi affidati: esprime il grado di rilevanza degli incarichi affidati alla posizione da parte degli organi di vertice con effetti rivolti sia verso l'esterno che verso l'interno, ovvero nell'ambito di attività previste da norme di legge o caratterizzate da funzioni di alta professionalità.

2) *Ampiezza della struttura (grado di complessità):*

- Livello di complessità dell'attività di coordinamento del personale funzionalmente assegnato: esprime il grado di difficoltà in termini numerici nel coordinamento gestionale delle risorse umane attribuite.

- Livello di complessità nell'attività di studio e ricerca: rileva il grado di specializzazione richiesta per espletare attività di particolare complessità e rilevanza esterna (ricerca finalizzata alle realizzazione di progetti innovativi con studi di fattibilità, statistiche, ecc.).
- Livello di competenza manageriale: rileva il grado di complessità gestionale correlate a funzioni di alta qualificazione e specializzazione.
- Livello di competenza professionale/specialistica: rileva lo spessore delle cognizioni specialistiche correlate a diplomi di laurea e/o di scuola universitaria e/o titoli professionali e/o all'iscrizione ad Albi professionali e/o master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti, ovvero lo spessore evolutivo-culturale delle materie di competenza, cui conseguono nuove e costanti esigenze di permanente accrescimento formativo ed aggiornamento professionale.

3) Responsabilità funzionali

- Livello di responsabilità ed autonomia decisionale: indicatore che esprime il livello di responsabilità cui risulta esposta la posizione ed il grado di autonomia o di incidenza nelle attività di supporto e di consulenza tecnica nelle decisioni.
- Livello di intensità partecipativa all'attività di equipe: delinea l'intensità del coinvolgimento nelle attività di equipe altamente strategiche dell'Ente.
- Livello di coinvolgimento e di responsabilità interna nell'attività di studio/ricerca: indicatore che rileva il grado di coinvolgimento e di responsabilità interna negli incarichi di direzione di attività di studio/ricerca e di partecipazione a team di ricerca o sviluppo di progetti innovativi.
- Livello di autonomia decisionale sulle spese: rileva il grado di incidenza nelle attività di supporto e di consulenza tecnica nelle decisioni di spesa.

4. Partendo dal presupposto che le macro-tipologie sopra individuate non sono confrontabili o cumulabili l'una con l'altra, le posizioni di alta professionalità dovranno essere classificate all'interno di una singola macro-tipologia tenuto conto delle caratteristiche prevalenti dell'attività da svolgere.

5. Al fine di graduare le posizioni sono stati scelti indicatori specifici, tra quelli sopra indicati, da attribuire a ciascuna macro-tipologia. Per ciascun indicatore sono stati individuati dei livelli espressi da un punteggio (con descrizioni specifiche in corrispondenza di quelli indicati come alto basso). In corrispondenza del livello medio il tipo di attività si colloca in una posizione intermedia alle descrizioni del livello alto e basso.

6. Le schede sono state così delineate:

AREA	INDICATORI	LIVELLI	PUNTEGGI
Funzioni Organizzative:	1) Livello di complessità dell'attività di coordinamento del personale funzionalmente assegnato: esprime il grado di difficoltà in termini numerici nel coordinamento gestionale delle risorse umane attribuite	a) oltre 20 unità b) tra 15 e 20 unità c) fino a 14 unità	Alto= 10 Medio= 7 Basso= 4
	2) Livello di responsabilità ed autonomia decisionale: indicatore che esprime il livello di responsabilità cui risulta esposta la posizione ed il grado di autonomia o di incidenza nelle attività di supporto e di consulenza tecnica nelle decisioni.	a) livello di elevata responsabilità richiedente autonomia decisionale nell'assunzione di atti o di adempimenti procedurali o rilevanti gradi di influenza nelle attività di supporto e consulenza tecnica riguardanti le decisioni relative alla definizione di piani e obiettivi generali dell'Ente. b) intermedio c) basso	Alto= 10 Medio= 7 Basso= 4
	3) Livello di competenza manageriale: rileva il grado di complessità gestionale correlata a funzioni di alta qualificazione e specializzazione.	a) funzione di elevata competenza manageriale che comporta attività altamente complesse, innovative ed eterogenee b) intermedia c) funzione di media competenza manageriale che comporta attività omogenee di media complessità	Alto= 10 Medio= 7 Basso= 4
Funzioni professionali/ specialistiche	1) Livello di responsabilità ed autonomia decisionale: indicatore che esprime il livello di responsabilità cui risulta esposta la posizione ed il grado di autonomia o di incidenza nelle attività di supporto e di consulenza tecnica nelle decisioni.	a) livello di elevata responsabilità richiedente autonomia decisionale nell'assunzione di atti o di adempimenti procedurali o rilevanti gradi di influenza nelle attività di supporto e consulenza tecnica riguardanti le decisioni relative alla definizione di piani e obiettivi generali dell'Ente. b) intermedio c) basso	Alto= 10 Medio= 7 Basso= 4
	2) Livello di rilevanza degli incarichi affidati: indicatore che esprime il grado di rilevanza degli incarichi affidati alla posizione da parte degli organi di vertice con effetti rivolti sia verso l'esterno che verso l'interno, ovvero nell'ambito di attività previste da norme di legge o caratterizzate da funzioni di alta professionalità.	a) posizione che richiede (per oltre 80%) l'affidamento di incarichi rilevanti di alta professionalità nell'ambito di attività previste anche da norme legislative b) posizione che richiede l'affidamento di incarichi di medio rilievo strategico (dall'80 al 50%) c) posizione che richiede l'affidamento di incarichi di basso rilievo strategico	Alto= 10 Medio= 7 Basso= 4
	3) Livello di competenza professionale/spec.: indicatore che rileva lo spessore di cognizioni specialistiche correlate a diplomi di laurea e/o di scuola universitaria e/o titoli professionali e/o all'iscrizione ad Albi professionali, ovvero lo spessore evolutivo-culturale delle materie di competenza, cui conseguono nuove e costanti esigenze di permanente accrescimento formativo ed aggiornamento professionale	a) posizione che richiede un elevato grado di cognizioni specialistiche discendenti da titoli di abilitazione professionale e costanti ed estese dinamiche formative e/o d'aggiornamento b) intermedio c) posizione che richiede un rilevante livello di preparazione correlato a diplomi di laurea ed occasionali dinamiche formative e/o d'aggiornamento	Alto= 10 Medio= 7 Basso= 4

Attività di staff	<p>1) Livello di responsabilità ed autonomia decisionale: indicatore che esprime il livello di responsabilità cui risulta esposta la posizione ed il grado di autonomia o di incidenza nelle attività di supporto e di consulenza tecnica nelle decisioni.</p>	<p>a) livello di elevata responsabilità richiedente autonomia decisionale nell'assunzione di atti o di adempimenti procedurali o rilevanti gradi di influenza nelle attività di supporto e consulenza tecnica riguardanti le decisioni relative alla definizione di piani e obiettivi generali dell'Ente. b) intermedio, con assunzione di atti o di adempimenti procedurali di media influenza nelle attività di supporto e consulenza tecnica riguardanti le decisioni relative alla definizione di piani e obiettivi generali dell'Ente. c) basso, con assunzione di atti o di adempimenti procedurali di normale influenza nelle attività di supporto e consulenza tecnica riguardanti le decisioni relative alla definizione di piani e obiettivi generali dell'Ente.</p>	<p>Alto= 10 Medio= 7 Basso= 4</p>
	<p>2) Livello di rilevanza degli incarichi affidati: indicatore che esprime il grado di rilevanza degli incarichi affidati alla posizione da parte degli organi di vertice con effetti rivolti sia verso l'esterno che verso l'interno, ovvero nell'ambito di attività previste da norme di legge o caratterizzate da funzioni di alta professionalità.</p>	<p>a) posizione che richiede (per oltre 80%) l'affidamento di incarichi rilevanti di alta professionalità nell'ambito di attività previste anche da norme legislative b) intermedio (dall'80 al 50%) c) posizione che richiede l'affidamento di incarichi di medio rilievo strategico</p>	<p>Alto= 10 Medio= 7 Basso= 4</p>
	<p>3) Livello di intensità partecipativa all'attività di equipe: indicatore che delinea l'intensità del coinvolgimento nelle attività di equipe altamente strategiche dell'.</p>	<p>a) posizione che richiede rilevanti gradi di coinvolgimento nell'attività di equipe (superiori all'80%) b) intermedio, con alti gradi di coinvolgimento (dall'80 al 50%) c) posizione che richiede normali gradi di coinvolgimento</p>	<p>Alto= 10 Medio= 7 Basso= 4</p>
Attività di studio e/o ricerca	<p>1) Livello di complessità nell'attività di studio e ricerca: indicatore che rileva il grado di specializzazione richiesta per espletare attività di particolare complessità a rilevanza esterna (ricerca finalizzata alle realizzazioni di progetti innovativi con studi di fattibilità, statistiche, ecc.)</p>	<p>a) posizione che richiede un alto grado di cognizioni specialistiche finalizzate alla realizzazione di progetti altamente innovativi e all'uso di nuove tecnologie b) intermedia c) posizione che richiede un rilevante livello di preparazione con necessità di aggiornamento continuo e di formazione specifica</p>	<p>Alto= 10 Medio= 7 Basso= 4</p>
	<p>2) Livello di coinvolgimento e di responsabilità interna nell'attività di studio/ricerca: indicatore che rileva il grado di coinvolgimento e di responsabilità interna negli incarichi di direzione di attività di studio/ricerca e di partecipazione a team di ricerca o sviluppo di progetti innovativi altamente strategici dell'Ente.</p>	<p>a) posizione che richiede un elevato grado di coinvolgimento e di responsabilità interna in ciascun progetto di studio/ricerca (oltre 80%) (responsabilità e autonomia nel perseguimento dei risultati delle attività di studio/ricerca, nell'uso e nella gestione efficiente di attrezzature di alto valore e grado tecnologico e nello sviluppo di procedure innovative) b) Intermedia c) posizione che richiede un alto grado di coinvolgimento e di responsabilità interna in ciascun progetto di studio/ricerca</p>	<p>Alto= 10 Medio= 7 Basso= 4</p>

	3) Livello di autonomia decisionale sulle spese: indicatore che rileva il grado di incidenza nelle attività di supporto e di consulenza tecnica nelle decisioni di spesa	a) posizione che richiede un rilevante grado di influenza nelle attività di supporto e consulenza tecnica riguardanti le decisioni di spesa finalizzate alle attività di studio/ricerca b)intermedia c) posizione che richiede un alto livello di influenza nelle attività di supporto e consulenza tecnica riguardanti le decisioni di spesa finalizzate alle attività di studio/ricerca	Alto= 10 Medio= 7 Basso= 4
--	--	---	--

7. A ciascuna posizione di alta professionalità individuata, a cui corrisponderà l'assegnazione del relativo incarico, secondo quanto previsto al Capo 2, verrà attribuito, infine, un punteggio che definirà le seguenti categorie di valutazione:

da 30 a 26 punti → CATEGORIA A
 da 25 a 21 punti → CATEGORIA B
 da 20 a 15 punti → CATEGORIA C
 da 14 a 12 punti → CATEGORIA D

Art. 8 - Attribuzione dell'indennità di posizione per le varie categorie

1. L'Amministrazione, annualmente, attribuirà a ciascuna posizione di alta professionalità, graduata e collocata nelle predette categorie con le modalità di cui all'art., (che comporta il conferimento di uno specifico incarico) le seguenti indennità annue, lorde, per tredici mensilità:

CATEGORIA A (da 30 a 26 punti) → Euro 16.000,00
 CATEGORIA B (da 25 a 21 punti) → Euro 12.911,42
 CATEGORIA C (da 20 a 15 punti) → Euro 9.296,22
 CATEGORIA D (da 14 a 12 punti) → Euro 5.164,56

Capo 4

CRITERI PER LA VALUTAZIONE CONCLUSIVA DELL'ATTIVITÀ SVOLTA DAL PERSONALE DI CUI AL CAPO 2, FINALIZZATA ALLA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO.

Art. 9 - Valutazione finalizzata alla corresponsione della retribuzione di risultato

1. La valutazione dell'attività svolta, in termini di efficienza e produttività, dalle unità di personale a cui sono stati conferiti gli incarichi di alta professionalità, secondo le modalità di cui al Capo 2, viene effettuata annualmente dal Nucleo di valutazione entro il primo bimestre dell'anno successivo a quello di riferimento, su proposta del Direttore Generale sulla base di indicatori e parametri all'uopo definiti in apposite schede.

2. Tali indicatori, finalizzati, secondo i principi stabiliti dal CCNL, a valutare i risultati conseguiti, sono di tre tipologie:

- 1) Indicatore di efficienza: finalizzato a valutare i risultati che si sono mantenuti al di sopra dei normali standard e che hanno comportato un miglioramento quali-quantitativo dell'attività di competenza;

- 2) Indicatore di efficacia: finalizzato a valutare la capacità di ottenere il risultato desiderato o a realizzare i programmi a fronte dei mutamenti organizzativi o delle criticità intervenute;
- 3) Indicatore di produttività: finalizzato a valutare la capacità di conseguire la realizzazione dei programmi al minor costo, mediante la semplificazione delle procedure, la riduzione dei tempi di realizzazione e la riduzione delle fasi progettuali.

3. Al fine di formulare un giudizio finale per ciascun indicatore, vengono adottati i seguenti parametri classificati per livelli ed espressi da un punteggio:

INDICATORI	PARAMETRI	LIVELLI	PUNTEGGI
Efficienza	1) Livello di impegno profuso: rileva il grado di impegnatività espresso nell'assolvimento funzionale e nella capacità di soddisfare le esigenze dell'utenza (intesa come dimensione di destinatarietà delle funzioni/servizi sia interna che esterna).	a) elevato b) rilevante c) significativo	Alto= 10 Medio= 7 Basso= 4
	2) Livello di qualità della prestazione individuale resa: esprime il livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale e nei rapporti interni/esterni di destinatarietà delle funzioni/servizi.	a) elevato b) rilevante c) significativo	Alto= 10 Medio= 7 Basso= 4
	3) Livello di polivalenza funzionale: rileva il grado di capacità nell'assolvimento di funzioni altamente complesse ed eterogenee nell'ambito delle interrelazioni con soggetti istituzionali esterni o con operatori interni.	a) elevato b) rilevante c) significativo	Alto= 10 Medio= 7 Basso= 4
Efficacia	1) Livello di capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi: esprime il livello di capacità di intervento e di adeguamento dimostrato in occasione di cambiamenti che richiedono duttilità gestionale nelle fasi di rinnovamento del contesto organizzativo.	a) elevato b) rilevante c) significativo	Alto= 10 Medio= 7 Basso= 4
	2) Livello di capacità propositiva: esprime il grado di capacità dimostrata nell'adottare soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.	a) elevato b) rilevante c) significativo	Alto= 10 Medio= 7 Basso= 4
	3) Livello di capacità nel fronteggiare le criticità: rileva il grado di capacità dimostrata di fronteggiare le criticità, intesa come abilità ed autonomia funzionale nell'assolvimento delle problematiche connesse al contesto lavorativo.	a) elevato b) rilevante c) significativo	Alto= 10 Medio= 7 Basso= 4
Produttività	1) Livello di incisività e di precisione nella realizzazione dei risultati richiesti dall'Amministrazione: indicatore che esprime il livello di incisività, tempestività e precisione nella realizzazione dei progetti e programmi definiti dall'Ente.	a) elevato b) rilevante c) significativo	Alto= 10 Medio= 7 Basso= 4
	2) Livello di capacità di creare un "clima" produttivo: esprime il grado di capacità dimostrata di creare un "clima" produttivo in termini sia di apporto "motivazionale" nei confronti del personale coordinato (finalizzato al conseguimento del massimo risultato possibile da ciascuna professionalità), sia di abilità nel creare leadership di gruppo finalizzata al migliore assolvimento delle funzioni.	a) elevato b) rilevante c) significativo	Alto= 10 Medio= 7 Basso= 4
	3) Livello di capacità di ottimizzare e semplificare gli ambiti gestionali di intervento: rileva la capacità dimostrata di proporre soluzioni finalizzate alla semplificazione delle fasi progettuali dell'Ente o delle procedure comportanti una flessibilizzazione dell'attività amministrativa.	a) elevato b) rilevante c) significativo	Alto= 10 Medio= 7 Basso= 4

4. La valutazione deve tenere conto delle caratteristiche dell'incarico affidato e, pertanto, della natura delle funzioni ed attività svolte, nonché del contesto funzionale ed organizzativo gestito.

5. A ciascun indicatore, in seguito alla valutazione effettuata per ciascun parametro, corrisponde un determinato punteggio complessivo abbinato ad un giudizio finale. Il punteggio conclusivo per indicatore corrisponde alle seguenti valutazioni:

da 30 a 26 punti = Giudizio Ottimo
da 25 a 21 punti = Giudizio Buono
da 20 a 15 punti = Giudizio Discreto
sotto 15 punti = Giudizio Sufficiente

6. A seconda del tipo di giudizio ottenuto per indicatore va attribuito il seguente punteggio:

Giudizio Ottimo = 10 punti
Giudizio Buono = 7 punti
Giudizio Discreto = 4 punti
Giudizio Sufficiente = 0 punti

7. Al fine di determinare l'importo dell'indennità di risultato da attribuire deve essere formulata una valutazione finale corrispondente alla somma dei punteggi ottenuti in corrispondenza di ciascun indicatore.

8. Tale somma dà diritto alla corresponsione (diversificata per fasce di punteggi ottenuti) delle seguenti retribuzioni di risultato espresse in percentuali rapportate all'indennità di posizione, come previsto dall'art. 10 del CCNL 2002/2005:

da 30 a 26 punti = 30% della retribuzione di posizione attribuita nell'anno corrispondente
da 25 a 21 punti = 20% della retribuzione di posizione attribuita nell'anno corrispondente
da 20 a 15 punti = 10% della retribuzione di posizione attribuita nell'anno corrispondente
inferiore a 15 punti = valutazione potenzialmente non positiva al fine della corresponsione dell'indennità di risultato

9. In corrispondenza di valutazioni inferiori ai 15 punti l'Amministrazione, prima di procedere alla definitiva formalizzazione della valutazione non positiva, la quale non dà diritto alla corresponsione della retribuzione di risultato, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persone di sua fiducia.

PARERI ED ATTESTAZIONI

Espressi ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. i, L.R. 48/91, come integrato dall'art. 12, L.R. 30/2000

In ordine alla *regolarità tecnica* si esprime parere **FAVOREVOLE**

Priolo Gragallo, li 13.05.2005



Il Responsabile del 1° Settore
dott. Mario Privitera

In ordine alla *regolarità contabile*, in quanto l'atto comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata, si esprime parere **FAVOREVOLE**

Priolo Gragallo, li

Il Responsabile del 3° Settore
dott.ssa Vincenza Ceraulo

Per l'impegno di spesa si attesta, ai sensi dell'art. 55 Legge 142/90, recepito con L.R. 48/91, art. 1, lett. i, la copertura finanziaria essendo in atto reale ed effettivo l'equilibrio finanziario tra entrate accertate ed uscite impegnate.

Priolo Gragallo, li

Il Responsabile del 3° Settore
dott.ssa Vincenza Ceraulo

LA GIUNTA MUNICIPALE

- VISTA la suesposta proposta di deliberazione relativa all'argomento indicato in oggetto;
- VISTE le attestazioni ed i pareri resi ai sensi degli artt. 53 e 55 della legge n. 142/90, come recepita dalla L.R. n. 48/91, Art. 1, comma 1, lett. i, L.R. 48/91, come integrato dall'art. 12, L.R. 30/2000;

RITENUTO chiedere il *parere di legittimità* del Segretario Comunale, in applicazione del disposto di cui all'art. 17, c. 68, L. 15.05.1997, n. 127, e avendo espresso quest'ultimo parere *favorevole*, come da attestazione:

Priolo Gragallo, li

Il Segretario Generale
Dott. Giuseppe Italia

- RITENUTA la necessità di provvedere in merito e fatte proprie le osservazioni e le argomentazioni addotte in ordine al provvedimento proposto;

Con voti unanimi, favorevoli, espressi *palesemente*;

DELIBERA

1. Di *approvare* integralmente la proposta di deliberazione avanti riportata relativa all'argomento indicato in oggetto.

2. Di *dichiarare*, con separata votazione, unanime e palese, il presente atto *immediatamente eseguibile* ai sensi dell'art. 12, dell'art. 16, L.R. 44/91, stante l'urgenza di provvedere.

